

## ABSTRAK

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang mampu meningkatkan kinerja organisasi adalah manajemen kinerja. Madrasah Aliyah Abil Hasan Asy Syadzili merupakan lembaga pendidikan swasta yang berada dibawah naungan Yayasan Abil Hasan Asy Syadzili. Sejak tahun 2011 hingga saat ini, muncul permasalahan yakni ada indikasi belum tercapainya kinerja yang memuaskan. Maka fokus penelitian ini adalah, Bagaimana sistem manajemen kinerja guru pada Madrasah Aliyah Abil Hasan Asy Syadzili dalam upaya mencapai visi dan misi organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yakni berusaha mendapatkan informasi yang selengkap mungkin mengenai manajemen kinerja guru pada Madrasah Aliyah Abil Hasan Asy Syadzili. Teknik kualitatif dipakai sebagai pendekatan dalam penelitian ini, karena teknik ini untuk memahami realitas rasional sebagai realitas subjektif khususnya warga madrasah guna merumuskan lebih konkrit tentang manajemen kinerja guru.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Abil Hasan Asy Syadzili (MA AHASSY) menyebutkan bahwa kinerja Madrasah Aliyah Abil Hasan Asy Syadzili saat ini terkait penerapan visi, misi, sasaran dan strategi madrasah belum tercapai. Hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja guru yang belum memenuhi kualifikasi standar kompetensi kinerja guru yang telah ditetapkan dan disepakati bersama oleh seluruh anggota, mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Selain itu, sistem manajemen kinerja yang ada di Madrasah Aliyah Abil Hasan Asy Syadzili ini dikatakan belum berjalan secara maksimal, guru belum mampu memahami dan mengimplementasikan visi dan misi madrasah. Kurangnya partisipasi aktif dari para guru, khususnya guru-guru senior terhadap upaya madrasah untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan IT. Kekurangan lain dari sistem manajemen kinerja di Madrasah Aliyah Abil Hasan Asy Syadzili ini terletak pada evaluasi kinerja, belum ada format penilaian yang ditetapkan secara resmi dan formal oleh MA AHASSY Syadzili dan masih menggunakan metode diskusi serta dengar pendapat secara personal.

Berdasarkan uraian simpulan, maka kami mencoba memberikan beberapa saran antara lain (1) Perlu adanya evaluasi kinerja guru dengan format penilaian secara resmi dan formal. (2) Perlu adanya dorongan motivasi bagi guru-guru, khususnya guru senior (3) Regenerasi tenaga pendidik,

**Kata Kunci** : Manajemen Kinerja, Guru, Visi, Misi organisasi